Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 138 del 15 giugno 2004 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Martedì, 15 giugno 2004** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 110

ARAN

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del Servizio sanitario nazionale - parte normativa - quadriennio 2002-2005 e parte economica - biennio 2002-2003.

S O M M A R I O

ARAN
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

ARAN
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA - QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA - BIENNIO 2002-2003

In data 19 Aprile 2004, alle ore 17.30, ha avuto luogo l'incontro per la firma del CCNL relativo al quadriennio di parte normativa 2002-2005 ed al I Biennio economico 2002-2003 del personale del Comparto Sanità tra le parti sottoindicate:

per l' ARAN:

Avv. Guido Fantoni (Presidente) FIRMATO ....

Per i rappresentanti delle Organizzazioni e Confederazioni Sindacali:

OO.SS. di categoria		**Confederazioni sindacali**	
CGIL FP	FIRMATO	**CGIL**	FIRMATO
CISL FPS	FIRMATO	**CISL**	FIRMATO
UIL FPL	FIRMATO	**UIL**	FIRMATO
FSI	FIRMATO	**USAE**	FIRMATO
FIALS	FIRMATO	**CONFSAL**	FIRMATO

Le parti, prima di procedere alla sottoscrizione, prendono atto della necessità di correggere i seguenti errori materiali:

- art. 14, al comma 5 e al comma 9, la lettera di riferimento del comma 7 è h) e non g);

- art. 19, comma 1 lett. d), dopo le parole “come modificato dall’art. 23, comma 6” vanno aggiunte le parole “del presente CCNL”;

- art. 22, comma 2, dopo le parole “primo periodo” vanno aggiunte le parole “del CCNL integrativo del 20 settembre 2001”; al comma 4 del medesimo articolo al penultimo rigo il comma esatto è “2” e non “3”;

- art. 23, comma 3, punto 2, lett. c, il periodo “è disapplicato l’art. 49 del DPR n. 270 del 1987” è sostituito dal seguente “Sono disapplicati l’art. 49 del DPR n. 761 del 1979 e l’art. 63 del DPR n. 270 del 1987”;

- art. 33, comma 3, dopo le parole “entro trenta giorni” vanno aggiunte le parole “dall’entrata in vigore del presente CCNL”;

- art. 37, comma 1 dopo la parola “disapplicazione” sono abrogate le parole successive sino al punto. Esse sono sostituite dalle seguenti: “dell’art. 49 del DPR 761 del 1979, dell’art. 63 del DPR 270 del 1987 e dell’art. 47, comma 2 del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001”

- allegato1, nelle modalità di accesso alla categoria C, con riferimento ai requisiti culturali e professionali per l’accesso dall’esterno al 1° alinea, dopo le parole “per il profilo della puericultrice” va aggiunta la parola “esperta”.

Al termine, le parti sopracitate sottoscrivono il contratto nel testo che segue:

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - PARTE NORMATIVA - QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA - BIENNIO 2002-2003

INDICE

PARTE I - NORMATIVA

Parte II - TRATTAMENTO ECONOMICO

Parte III - NORME FINALI E TRANSITORIE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002 - 2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003

PARTE I

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni, aziende ed enti del comparto di cui all'art. 11 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione, stipulato il 18 dicembre 2002.

2. Al personale dipendente da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino - ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione - si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie, della nuova specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la definizione del nuovo comparto pubblico di destinazione.

3. Nel testo del presente contratto, i riferimenti normativi al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni (in particolare il d.lgs. 19 giugno 1999, n. 229 come modificato ed integrato dai d.lgs. nn. 49, 168 e 254 tutti del 2000) sono riportati come "d.lgs. n. 502 del 1992". I riferimenti al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "d.lgs. n.165 del 2001". Le leggi nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001.

4. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 11 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 18 dicembre 2002 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".

5. Nel testo del presente contratto per "dirigente responsabile" si intende il dirigente preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di "unità operativa" si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle aziende ed enti destinatari da parte dell'ARAN con idonea pubblicità di carattere generale.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle aziende ed enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt 47 e 48, comma 1 del d.lgs. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo del luglio 1993.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 2 del CCNL del 7 aprile 1999 che è, pertanto, disapplicato.

TITOLO II

RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I

OBIETTIVI E STRUMENTI

Art. 3

Relazioni sindacali

1. Si riconferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL 7 aprile 1999 e dal CCNL integrativo del 20 settembre 2001, con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

Art. 4.

Tempi e procedure per la stipulazione ed il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL del 7 aprile 1999, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 7 aprile 1999 che è, pertanto, disapplicato.

CAPO II

FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 5

Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

1. Le parti prendono atto che il fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:

   a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* in relazione alle materie di propria competenza;

   b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

   c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

   d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle aziende o enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonchè la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del *mobbing*, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 29 del CCNL 7 aprile 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

   a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

   b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti, il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le aziende o enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

CAPO III

PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 6

Norma di rinvio

1. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art.10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le aziende ed enti nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modificazioni.

2. Il secondo alinea dell'art. 8, comma 1, lett. b) del CCNL 7 aprile 1999 è sostituito dal seguente:

"- dalle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;"

Art. 7

Coordinamento Regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs. 165 del 2001, le Regioni possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, previa informazione preventiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nelle seguenti materie relative :

   a) all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 33 ed, in particolare, a quelle destinate all'istituto della produttività che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;

   b) alla realizzazione della formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;

   c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 39, comma 4, lett. b) del CCNL 7 aprile 1999 ora art.31, comma 2, lett. a);

   d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa (art. 39, comma 8 del CCNL 7 aprile 1999, confermato dall'art. 31, comma 8 del presente contratto).

2. Con riferimento al comma 1 , lettere c) e d) rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali previste per la formazione del fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, confermato dall'art. 31 del presente contratto, nonchè le modalità di incremento ivi stabilite.

3. L'art. 6, comma 4 del CCNL 7 aprile 1999 dopo le parole "ed aggiornamento professionale" è integrato dal periodo " e sulla verifica dell'entità dei fondi di cui agli artt. 38 e 39 del CCNL 7 aprile 1999 (di pertinenza delle aziende e degli enti ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 7 aprile 1999 ed ora, rispettivamente artt. 30 e 31 del presente contratto) limitatamente a quelli soggetti a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del d.lgs n. 229 del 1999, fermo restando il valore della spesa regionale dei fondi medesimi". L'ultimo periodo del comma è abrogato.

4. Copia delle linee generali di indirizzo del comma 1 e dei protocolli stipulati per l'applicazione dell'art. 6, comma 4 del CCNL del 7 aprile 1999 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'art. 46 del d.lgs n. 165 del 2001.

TITOLO III

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I

IL SISTEMA CLASSIFICATORIO

Art. 8

Conferma dei principi del sistema

1. Nel quadro della riforma del lavoro pubblico, al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità dei servizi delle aziende ed enti nonché promuovere l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'assistenza erogata, le parti convengono sulla opportunità di confermare l'attuale sistema di classificazione previsto dal CCNL del 7 aprile 1999 e di proseguire, anche con il presente contratto, nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori, che si configura come strumento di supporto alla riforma stessa anche nell'ottica della piena armonizzazione con il settore privato.

2. Nella prospettiva di pervenire ad una gestione ottimale delle risorse umane e sulla base dell'esperienza maturata ed in relazione alla maggiore flessibilità organizzativa attuata con i contratti collettivi del precedente quadriennio, le parti ritengono che la contrattazione integrativa debba valorizzare, in particolare, i seguenti principi già enunciati nel citato sistema classificatorio:

    a) rispetto delle percentuali di accesso dall'esterno secondo le vigenti disposizioni;

    b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie e i profili cui si riferiscono le selezioni. Pertanto, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 7 aprile 1999, all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione, escludendo quindi automatismi generalizzati e basati solo sull'anzianità di servizio;

    c) nelle progressioni verticali di sviluppo professionale, rispetto della provenienza del personale dal livello economico immediatamente inferiore.

3. Un ruolo fondamentale è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale. A tal fine deve essere data piena attuazione all'art. 29 del CCNL del 7 aprile 1999, come integrato dall'art. 20 del presente contratto, in particolare rendendo disponibili le risorse indicate nell'ultimo comma di tale ultima norma.

4. Le parti confermano, altresì il sistema della progressione economica orizzontale disciplinato dall'art. 35 del CCNL del 7 aprile 1999, richiamando i criteri ivi indicati ed, in particolare, l'adozione di metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti - oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 6, lettera B) del CCNL 7 aprile 1999 - da utilizzare unitamente agli elementi previsti dalla medesima norma.

5. Infine le parti si danno reciproco atto della operatività dei contratti integrativi già stipulati aventi, tra l'altro, per oggetto il sistema classificatorio secondo i livelli e per le parti demandate a tale fonte e, conseguentemente, si impegnano ad assumere, ciascuna secondo la propria autonomia, ogni utile iniziativa finalizzata alla rapida applicazione degli stessi.

Art. 9

Commissione paritetica per il sistema di classificazione

1. Le parti, inoltre, attuata la fase di prima applicazione del sistema classificatorio di cui all'art. 8 e tenuto presente quanto previsto dagli art. 18 e seguenti del presente contratto sulle politiche di gestione del personale, si danno atto della necessità di valutarne i risultati nella prospettiva di pervenire ad una semplificazione del sistema di classificazione per una migliore gestione ed un impiego più flessibile delle risorse umane anche attraverso la ricomposizione dei processi lavorativi all'interno della medesima categoria mediante un arricchimento delle attuali declaratorie che consenta di adeguare il sistema di classificazione alle esigenze poste alla base del processo di riforma.

2. A tal fine è istituita, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, una Commissione Paritetica ARAN - Organizzazioni sindacali e Confederazioni firmatarie del presente CCNL, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al monitoraggio del sistema classificatorio nonchè per formulare eventuali proposte dirette alla eventuale verifica del sistema nel senso indicato nel comma 1.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

NORME DISCIPLINARI

Art. 10

Clausole generali

1. E' confermata la disciplina contenuta nel capo V del CCNL del 1 settembre 1995 ed, in particolare, gli articoli 28, 29 e 31 del citato capo V, fatte salve le modificazioni di cui ai successivi articoli. Gli artt. 30 e 32 del medesimo contratto sono disapplicati e sostituiti dagli artt.13, 14 e 15 del presente contratto.

Art. 11

Modifiche all'art. 28 del CCNL dell'1 settembre 1995

1. All'art. 28 del CCNL dell'1 settembre 1995 sono apportate le seguenti modifiche:

   a) la rubrica dell'articolo "doveri del dipendente" è modificata in "obblighi del dipendente";

   b) al termine del comma 1, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase "Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato";

   c) al comma 3, lettera d) le parole "alla legge 4 gennaio 1968, n.15" vengono sostituite con "al DPR del 28 dicembre 2000, n. 445"(Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa);

   d) al comma 3, lettera r), dopo le parole "interessi finanziari o non finanziari propri" e prima del punto viene aggiunta la frase "o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi".

Art. 12

Modifiche all'art. 29 del CCNL dell'1 settembre 1995

1. All'art. 29 del CCNL dell'1 settembre 1995 sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente comma:

"1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 28 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;

e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;

f) licenziamento con preavviso;

g) licenziamento senza preavviso."

b) i commi da 2 a 4 sono sostituiti dai seguenti:

"2. L'azienda o ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito – da effettuarsi tempestivamente e comunque entro 20 giorni da quando l'ufficio istruttore che, secondo l'ordinamento dell'azienda o ente è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto – e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. Nel caso in cui, ai sensi dell'art. 55, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il dirigente responsabile della struttura, dandone contestuale comunicazione all'interessato, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. Tale ufficio deve procedere alla contestazione entro i venti giorni successi dalla data della lettera di comunicazione. In ogni caso qualora non sia rispettato il termine di dieci giorni per la comunicazione all'ufficio competente si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione stessa.

3-*bis*. Qualora invece emerga nel corso del procedimento e, quindi, dopo la contestazione che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura questi, entro cinque giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio con salvezza degli atti.

4. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni."

c) dopo il comma 9 viene aggiunto il comma 10:

"Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche".

d) il comma 10 è sostituito dal seguente comma:

"11. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001".

Art. 13

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n.165 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

    a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

    b) rilevanza degli obblighi violati;

    c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

    d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda o ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

    e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

    f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione di cui all'art. 37, comma 2 lett. c) del CCNL stipulato il 20 settembre 2001 si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

    a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

    b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

    c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

    d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

    e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;

    f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;

g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;

h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;

l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni;

c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;

d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;

e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);

b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18 del CCNL 20 settembre 2001, commi 2 e 3 lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'azienda o ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;

e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna passata in giudicato:

1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;

2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97.

9. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 6 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 1 a 3, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 28 del CCNL 1 settembre 1995 come modificato dal presente CCNL, nonchè al tipo e alla misura delle sanzioni.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.
11. L'art. 30 del CCNL 1 settembre 1995 è disapplicato con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 14

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'azienda o ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'azienda o ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'azienda o ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'azienda o ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 13, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento avvenuto per le medesime causali del comma 6, si procede analogamente al comma stesso. Nel caso che il proscioglimento sia dovuto ad altri motivi, fatto salvo il caso di morte del dipendente, il procedimento disciplinare riprende su tutti i fatti originariamente contestati.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge n. 97 del 2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art.13, comma 7, lett. h) e comma 8, lett. b) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art. 15

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'azienda o ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 13 commi 7 e 8.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art. 15, comma 1 lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) e comma 4 septies, della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art.14 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b), del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, nonchè gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell' art.14, commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art.14, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. La presente disciplina disapplica quella contenuta nell'art. 32 del CCNL 1 settembre 1995.

Art. 16

Norme transitorie per i procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 13, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dal medesimo art. 30 del CCNL 1 settembre 1995.

3. Eventuali riferimenti contenuti negli articoli non modificati alla normativa disapplicata o modificata sono ora riferiti al nuovo testo in quanto attuali.

CAPO II

POLITICHE DI SVILUPPO E GESTIONE DEL PERSONALE

Art. 17

Obiettivi

1. Con il presente contratto, inteso come strumento indispensabile per realizzare gli obiettivi delle riforme in atto, le parti intendono continuare a favorire il processo di riordino e riorganizzazione delle aziende ed enti iniziato sin dal quadriennio 1994 – 1997 ed incrementato nel quadriennio 1998 - 2001 con la nuova classificazione del personale.

2. A tal fine, mediante interventi mirati resi possibili anche dalle risorse aggiuntive regionali, è possibile continuare ad incentivare il percorso di valorizzazione e riqualificazione professionale dei dipendenti del SSN per il rilancio della qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza avviato, in particolare, con il precedente biennio nonché ad incrementare la produttività aziendale per correlarla ai bisogni ed esigenze degli utenti.

3. Per il raggiungimento di tali obiettivi, compatibilmente con le risorse disponibili, le parti provvedono con gli istituti previsti nel presente capo e nella parte II - capo II - del trattamento economico.

Art. 18

Nuovi profili

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto nella categoria C, ruolo sanitario, con le procedure previste dall'art. 37, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999, è istituito il profilo della puericultrice esperta e nel ruolo tecnico il profilo dell'operatore tecnico specializzato esperto.

2. Con la medesima decorrenza il profilo di esperto nella categoria C è previsto anche per i profili dell'infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso e di massaggiatore e masso -fisioterapista (figure attualmente inquadrate nel livello economico Bs del ruolo sanitario) di cui all'art. 18, comma 5 del CCNL del 7 aprile 1999.

3. In applicazione dei commi 1 e 2 l'allegato 1 al CCNL integrativo del 20 settembre 2001 è modificato con la declaratoria ed i contenuti mansionistici relativi ai nuovi profili (allegato n. 1 del presente contratto)

4. Per i passaggi alla categoria C del personale dei corrispondenti profili attualmente inquadrati nella categoria B, livello economico Bs, si applicano i criteri di cui all'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999, opportunamente combinati e ponderati, tenuto conto in particolare della verifica della professionalità acquisita anche attraverso percorsi formativi attuati in relazione alle esigenze organizzative delle aziende ed enti.

5. Il passaggio alla categoria C del personale del ruolo sanitario dei commi 1 e 2 comporta la contestuale soppressione del corrispondente posto della categoria B, livello economico Bs.

6. Ove il passaggio dalla categoria B, livello economico Bs alla categoria C del ruolo tecnico riguardi un dipendente con la posizione organizzativa di operatore tecnico coordinatore (conferita ai sensi dell'art. 22, comma 4, del CCNL 7 aprile 1999), allo stesso continua ad essere erogata l'indennità professionale specifica di cui alla tabella F del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico (ora tabella E del presente contratto), a fronte della conferma della posizione organizzativa da parte dell'azienda o ente anche nel nuovo profilo della categoria C.

7. Per il profilo dell'operatore socio sanitario, istituito con l'art. 4 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, è confermata l'ascrizione alla categoria B, livello economico Bs.

8. Per facilitare l'istituzione nella dotazione organica dei nuovi profili dei commi 1 e 2 mediante trasformazione dei posti già ricoperti dal personale destinatario del presente articolo, il fondo dell'art. 31 è incrementato nella misura indicata nel comma 4, lett. a) primo alinea . Per la procedura della trasformazione e dell'inquadramento economico si rinvia a quanto stabilito nell'art. 19, comma 1, lett. d).

9. Per una ulteriore valorizzazione dei profili del ruolo sanitario dei commi 1 e 2, si rinvia all'art. 28.

Art. 19

Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale

1. Con il presente articolo le parti intendono dare attuazione ai principi ed obiettivi dell'art.17. A tal fine:

   a) l'art. 12, comma 2 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al secondo biennio economico 2000 – 2001 è tuttora applicabile nei confronti del personale originariamente destinatario della norma esclusivamente presso le aziende ed enti che non abbiano provveduto a darne attuazione. Il finanziamento a suo tempo stabilito nella clausola contrattuale è confermato e lo sviluppo professionale - per quanto attiene la procedura - avviene secondo le precisazioni contenute nella lettera d).

   b) per il personale con reali funzioni di coordinamento riconosciute al 31 agosto 2001 ai sensi dell'art. 10 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio 2000 – 2001, a decorrere dal 1 settembre 2003, tenuto conto dell'effettivo svolgimento delle funzioni stesse, è previsto il passaggio nel

livello economico Ds , con mantenimento del coordinamento e della relativa indennità. Al finanziamento della presente clausola si provvede con le risorse di cui all'art.31, comma 5, lett. c), contribuendo a tale scopo anche il valore della fascia già attribuita ai dipendenti. In ogni caso l'inquadramento economico del personale interessato nella nuova posizione avviene nel rispetto dell'art. 31 comma 10 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 23, comma 6 del presente contratto.

c) Lo sviluppo professionale del restante personale in categoria D, incaricato delle funzioni di coordinamento successivamente al 31 agosto 2001 e in tale posizione all'entrata in vigore del presente contratto, sarà garantito con idonee procedure selettive. Le modalità di inquadramento economico sono le medesime della lettera b) ed il relativo finanziamento è previsto nell'art. 31, comma 5, lett.c). Successivamente all'entrata in vigore del presente contratto il personale della categoria D cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per un periodo di un anno con valutazione positiva, in presenza di posto vacante nel livello economico Ds partecipa alla selezione interna dell'art. 17 del CCNL del 7 aprile 1999, con precedenza nel passaggio.

d) al personale appartenente ai ruoli tecnico ed amministrativo, al fine di consentirne i processi di sviluppo professionale orizzontale e verticale nonchè il riconoscimento di posizioni organizzative, è destinata la quota di risorse di cui all'art. 31, comma 4, lettera a), secondo alinea. Nel caso in cui la contrattazione integrativa prescelga i passaggi verticali alla copertura degli oneri, oltre le risorse di cui al citato art. 31 contribuisce anche il valore delle fasce eventualmente già attribuite a ciascun dipendente interessato. Tale sviluppo verticale avviene, a seguito della trasformazione dei posti del relativo organico, mediante i passaggi di livello economico o di categoria nel rispetto delle procedure di cui agli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del CCNL del 7 aprile 1999 nonchè dei requisiti di accesso dall'interno previsti dalle declaratorie di cui all'allegato 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001. L'inquadramento economico nella posizione superiore è disposto, in ogni caso, ai sensi dell'art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art 23, comma 6 del presente CCNL. Per le aziende destinatarie della lettera a), il finanziamento della presente clausola è aggiuntivo rispetto a quello previsto nell'art. 12 del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico.

2. Nei casi previsti dal comma 1 rimane ferma la facoltà delle aziende di individuare per i profili interessati ulteriori posti nelle relative dotazioni organiche con oneri a carico del proprio bilancio nel rispetto - per le procedure dell'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999 - della garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno secondo le vigenti disposizioni contrattuali.

3. Dall'applicazione del comma 1 lettera d) sono esclusi i dipendenti del ruolo tecnico destinatari dell'art.18, ove al comma 8 si è disposto uno specifico finanziamento.

Art. 20

Formazione ed ECM

1. In materia di formazione è tuttora vigente l'art. 29 del CCNL 7 aprile 1999, che prevede la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio. In tale ambito rientra la formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del d.lgs. n 502/1992, da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto 5 del CCNL 7 aprile 1999.

2. L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 6 e seguenti dell'art. 29 del contratto del 1999 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

3. Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che - nel caso di mancato rispetto della garanzia prevista dal comma 2 circa l' acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte del personale interessato - non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del d.lgs 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali per la durata del presente contratto.

4. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.

5. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

6. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario destinatario dell'art. 16 bis citato al comma 1 e, comunque, la formazione in genere al personale degli altri ruoli, nelle linee di indirizzo sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza in base ai piani di cui al comma 1. Ove il dipendente prescelga corsi di formazione non rientranti nei piani suddetti ovvero corsi che non corrispondano alle suddette caratteristiche, la formazione - anche quella continua - rientra nell'ambito della formazione facoltativa.

8. Per favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del personale, sono utilizzati anche gli istituti di cui agli artt. 22 e 23 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

9. Per garantire le attività formative, le aziende ed enti utilizzano le risorse già disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14 del 1995, relativa alla formazione, nonchè tutte le risorse allo scopo previste da specifiche disposizioni di legge ovvero da particolari normative dell'Unione Europea in conformità a quanto previsto dal Protocollo di intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997.

CAPO III

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 21

Mobilità

1. Il personale ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento (quali ad esempio corsi post – universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda o ente deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui all'art. 19 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.

2. In caso di perdurante situazione di carenza di organico, il personale neo assunto non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi due anni dall'assunzione comprensivi del preavviso previsto dall'art. 19, comma 3 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

3. Il comma 2 entra in vigore il 1 settembre 2004. Sono fatte salve le procedure dell'art. 19 citato per le domande di mobilità che abbiano ottenuto il nulla osta dell'azienda o ente di destinazione del dipendente alla data del 31 agosto 2004.

4. In considerazione dell'eccezionalità e temporaneità della situazione evidenziata al comma 2 nonchè del suo carattere sperimentale, la clausola è soggetta a verifica delle parti al temine del quadriennio. In caso di vacanza contrattuale, la clausola scadrà comunque il 31 dicembre 2006.

5. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 19 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, è tuttora consentita la mobilità a compensazione - all'interno del comparto - fra i dipendenti di corrispondente categoria, livello economico e profilo professionale, previo consenso dell'azienda od ente interessati.

Art. 22

Tempo parziale

1. Ad integrazione dell'art. 23, comma 8 del CCNL 7 aprile 1999, con le procedure previste dall'art. 4 comma 5 del medesimo contratto, la percentuale del 25 % della dotazione organica complessiva dei contingenti delle categorie viene distribuita tra i profili in contrattazione integrativa tenuto conto, prioritariamente, delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi. In tali casi sarà favorito il tempo parziale verticale salvo che il tempo parziale orizzontale non sia richiesto in applicazione della legge 151 del 2001 e della legge 104 del 1992.

2. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 7, comma 11, primo periodo, del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi 151 del 2001 e 104 del 1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

3. Nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

4. Al personale utilizzato ai sensi del comma 2, si applica l'art. 7 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, con la precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare si applica quanto stabilito dall'art. 35 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 che, nel nuovo testo sul trattamento economico del personale a tempo parziale ai commi 2, 3 e 5 ne specifica le modalità di svolgimento e le relative tariffe. In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, oltre quello previsto dal comma 2 del citato articolo, non può superare n. 102 ore annue individuali.

Art. 23

Disposizioni particolari

1. Il comma 2 dell'art. 13 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, riguardante l'aspettativa per dottorato di ricerca è così integrato:

   - dopo il numero "476" sono aggiunte le parole "e successive modificazioni ed integrazioni";

   - all'ultimo rigo, dopo il punto è sostituito con una virgola e di seguito sono aggiunte le parole "fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57 della legge 28 dicembre 2001, n. 448. ".

2. L'art. 21 del CCNL 1 settembre 1995 è così integrato:

   - al termine del comma 2, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase:

     "I permessi retribuiti possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonchè per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità".

   - al termine del comma 7, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase:

     "Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo".

3. A titolo di interpretazione autentica, il comma 2, dell'art. 47 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 viene così sostituito con decorrenza 21 settembre 2001:

   "2. Nulla è innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento dell'infermità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio ed all'equo indennizzo, che rimangono regolate dalle seguenti leggi e le loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo DPCM del 5 luglio 1965; DPR. 20 aprile 1994, n. 349; DPR 30 dicembre 1981, n. 834 (Tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724 e successive modifiche ed integrazioni; art. 1, commi da 119 a 122 della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Con riferimento alla misura dell'equo indennizzo, le parti concordano, inoltre, quanto segue":

   a) Per la liquidazione dell'equo indennizzo si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico iniziale di cui all'art. 30, comma 1, lett. a) del CCNL del 7 aprile 1999, corrispondente alla posizione di appartenenza del dipendente al momento della presentazione della domanda;

   b) L'azienda od ente ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dipendente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'azienda od ente stesso;

   c) Nel caso che per effetto di tali assicurazioni l'indennizzo venga liquidato al dipendente sotto forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato. Sono disapplicati l'art. 49 del DPR n. 761 del 1979 e l'art. 63 del DPR n. 270 del 1987.

4. Le parti, con riferimento all'art.19, comma 1 del CCNL 1 settembre 1995, confermano che nella normale retribuzione spettante al dipendente durante il periodo di ferie non sono corrisposte, oltre alle voci indicate dal medesimo comma, anche le particolari indennità di turno o per lavoro notturno per l'erogazione delle quali le norme di riferimento richiedono l'effettiva prestazione del relativo servizio non espletabile nel periodo feriale. Con decorrenza dall'entrata in vigore del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 il valore della normale retribuzione spettante nel periodo di ferie è quello individuale mensile di cui all'art. 37, comma 2, lett. c).

5. A decorrere dal 1 gennaio 2002 il personale dipendente da un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso pubblico presso la stessa o altra azienda o ente conserva la retribuzione individuale di anzianità (RIA), ove in godimento, nella misura già acquisita. Tale mantenimento è garantito dal fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, ove confluiscono i risparmi della RIA del personale cessato dal servizio ai sensi dell'art. 3, comma 3, lett. a) del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico.

6. Nel caso in cui con l'applicazione dell'art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999 si determini un assegno personale corrispondente al valore di fascia economica, l'assegno stesso è trasformato in fascia e solo l'eventuale residuo rimane come assegno personale. La stessa regola è applicata anche alla rideterminazione del trattamento economico spettante al personale della categoria C del ruolo sanitario ed alle assistenti sociali già inquadrati nella categoria D con il CCNL del 20 settembre 2001, II biennio economico 2000 –2001, ove si sia verificato il caso.

7. Nella declaratoria della categoria B, livello economico Bs , profilo di operatore tecnico specializzato allegato 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, nel punto in cui sono indicate le caratteristiche del profilo, con riguardo alle funzioni dell'autista di autoambulanza, prima della fine del periodo sono aggiunte le parole " tenuto conto - per quest'ultimo - di quanto stabilito nell'Accordo tra Ministro della Salute e le Regioni e le Province autonome del 22 maggio 2003 (pubblicato sulla G.U. n. 196 del 25 agosto 2003).

8. Nelle disposizioni finali della declaratoria allegato 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 è aggiunto il seguente comma: "4. Per l'istituzione dei profili di collaboratore tecnico professionale, le aziende ed enti, in relazione alle proprie esigenze, potranno tenere conto anche dei diplomi di laurea relativi a settori riguardanti le innovazioni tecnologiche nel campo sanitario."

9. Ad integrazione dell'art. 43, comma 3 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 ed oltre a quanto già ivi stabilito per il sistema di classificazione, al personale in distacco ed in aspettativa sindacale ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni competono quote di incentivo secondo le previsioni concordate nella contrattazione integrativa.

PARTE II

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 24

Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33 comma 1 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (finanziaria 2003) pari allo 0,5% del monte salari 2001 .

2. Ai sensi del comma 1, il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie come definiti dall'art. 2 del CCNL II Biennio economico del 20 settembre 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A allegata al presente contratto, alle scadenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella 2 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata sullo stipendio tabellare.

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1 , 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella B, ove è anche indicato l'importo del trattamento economico iniziale complessivo delle varie categorie, ai sensi dell'art. 32, comma 1 lett. a) del CCNL 7 aprile 1999.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6 del presente CCNL.

6. Gli importi delle fasce retributive di cui alla tabella E, prospetto 1 del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico, sono rideterminati nei valori indicati nelle allegate tabelle C e D alle scadenze ivi previste e calcolati sul valore del trattamento economico iniziale di cui al comma 4.

7. Con l'entrata in vigore del presente contratto, nelle categorie A, B, C è istituita una ulteriore fascia retributiva denominata A5, B5 e Bs5, C5. Nella categoria D è individuata una ulteriore fascia D6 e Ds6.

CAPO II

INDENNITA'

Art. 25

Indennità per turni notturni e festivi

1. A decorrere dal 1 gennaio 2002, l' indennità per lavoro notturno di cui all'art. 44, comma 11 del CCNL 1 settembre 1995 è rideterminata in € 2,74 (pari a L. 5.300) lordi.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2002, l' indennità per lavoro festivo di cui all'art. 44, comma 12 del CCNL 1 settembre 1995 è rideterminata in € 17,82 (pari a L. 34.500) lordi, nella misura intera, e in € 8,91 (pari a L.17.250) lordi, nella misura ridotta.

Art. 26

Indennità per l'assistenza domiciliare

1. Al fine di favorire il processo di de-ospedalizzazione e garantire le dimissioni protette dei pazienti nonchè l'assistenza agli anziani, ai disabili psico-fisici ed ai malati terminali, a decorrere dall'1 gennaio 2003, al personale del ruolo sanitario, nonché agli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio assistenziali, agli operatori tecnici addetti all'assistenza e/o agli operatori socio sanitari, dipendenti dall'azienda o ente che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente compete una indennità giornaliera - nella misura sottoindicata - per ogni giorno di servizio prestato:

   a. Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 2,58 (pari a L. 5.000) lordi;

   b. Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 (pari a L. 10.000) lordi.

2. L' indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal sevizio a qualsiasi titolo effettuata o quando giornalmente non vengano erogate prestazioni ed è cumulabile con le altre indennità dell'art. 44 del CCNL del 1 settembre 1995 ove spettanti. Essa compete, con le stesse modalità, anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere per il servizio di assistenza domiciliare limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.

3. L' indennità entra a far parte della nozione di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lettera d) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

Art. 27

Indennità SERT

1. A decorrere dall'1 gennaio 2003, al personale addetto ai SERT in via permanente, indipendentemente dal ruolo di appartenenza, compete una indennità giornaliera per ogni giorno di servizio prestato nella misura sottoindicata:

    a. Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 1,03 (pari a L. 2.000) lordi:

    b. Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 (pari a L. 10.000) lordi.

2. L' indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal sevizio a qualsiasi titolo effettuata ed è cumulabile con le altre indennità dell'art. 44 del CCNL del 1 settembre 1995 ove spettanti. Essa compete anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere presso il SERT limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.

3. L' indennità entra a far parte della nozione di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lettera d) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

Art. 28

Indennità del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS

1. Al fine di proseguire nel processo di una adeguata valorizzazione del personale del ruolo sanitario, a decorrere dall'1 gennaio 2003, l'indennità professionale specifica prevista per gli infermieri generici e psichiatrici con un anno di corso (punto 8 della tabella F del CCNL 2000 – 2001 II biennio) è rideterminata nel valore annuo lordo in €. 764,36 (pari a L. 1.480.000), quella delle puericultrici (punto 6 della medesima tabella) nel valore annuo lordo di € 640,41 (pari a L. 1.240.000) .

2. A decorrere dalla medesima data del comma 1, per i masso-fisioterapisti e massaggiatori (punto 7 della citata tabella F) è istituita l'indennità professionale specifica del valore annuo lordo di €. 516,46 (pari a L. 1.000.000).

3. In attuazione dei commi 1 e 2 la tabella F del CCNL 20 settembre 2001 è sostituita dalla tabella E del presente contratto con decorrenza dal comma 1.

4. L'indennità professionale compete al personale destinatario del presente articolo anche in caso di passaggio alla categoria C ai sensi dell'art 18.

CAPO III

FONDI

Art. 29

Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

1. Il fondo per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno previsto dall'art. 38, comma l del CCNL 7 aprile 1999 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2002. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2001. Sono, altresì, confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal citato art. 38 comma 2.

2. In attuazione di quanto previsto dall' art. 25, il fondo del comma 1, a decorrere dal 1 gennaio 2002 è incrementato per dodici mensilità di € 7,69 mensili per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi.

3. Il fondo solo limitatamente al 2002, è incrementato per dodici mensilità di € 1,15 mensili per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi.

4. A decorrere dal 1 gennaio 2003, il fondo come rideterminato dal comma 2 è ulteriormente incrementato per dodici mensilità di € 2,59 per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi in applicazione dell' art. 26. Dalla stessa data, ai sensi dell'art. 27, il fondo stesso è ulteriormente incrementato per dodici mensilità di € 0,16 per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi, oltre le risorse di cui all'art. 33, comma 2, lettera c).

Art. 30

Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

1. Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 38, comma 3 del CCNL 7 aprile 1999 è confermato. L' ammontare del fondo al 1 gennaio 2002 è quello consolidato al 31 dicembre 2001 con le precisazioni contenute nel comma 2.
2. Nel consolidamento del fondo non vanno considerate le seguenti risorse:
   a) le risorse aggiuntive previste dall'art. 3, comma 2 , primo periodo e dall'art. 4 comma 1 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio economico 2000 – 2001, queste ultime nella misura in cui – in contrattazione integrativa - sono state destinate ad incrementare il fondo stesso;

   b) gli incrementi derivanti da economie di gestione accertate espressamente ed a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e corrispondenti ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle risorse;

   c) le risorse di cui al successivo comma 3, lettera a).

3. Dal 1 gennaio 2002 il fondo del comma 1 è incrementato:

   a) previa verifica a consuntivo 2001, dalle risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449 del 1997, nella misura destinata dalle aziende ed enti alla contrattazione integrativa nonché dalle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti previsti dalla legge 662 del 1996 e successive modificazioni ed integrazioni;

   b) sulla base di disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende o enti ad incentivi al personale ovvero di vigenti disposizioni , anche regionali, che destinano una parte delle risorse ad incentivi al personale;

   c) sulla base del consuntivo 2001, dall'1%, come tetto massimo del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 al netto degli oneri riflessi, in presenza di avanzi di amministrazione o pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi – correlati ad incrementi quali – quantitativi di attività del personale – concordati tra Regione e singole aziende ed enti, finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine prestabilito, ai sensi delle vigenti disposizioni;

   d) dalle somme derivanti da economie di gestione accertate come indicato nel comma 2 lettera b).

4. Il predetto fondo è, altresì, incrementato con le ulteriori risorse contrattuali dell'art. 32 e con le risorse aggiuntive regionali di cui all' art. 33 comma 1, secondo le misure stabilite dalla contrattazione integrativa.

5. E' confermata la regola che, ove a consuntivo i fondi degli artt. 29 e 31 non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo di cui al presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo e, pertanto, non si storicizzano nel fondo della produttività.

6. Con riguardo all'art. 38 del CCNL 7 aprile 1999 è confermato il comma 5 con riferimento alle finalità delle risorse aggiuntive regionali ed il comma 6 per la verifica e valutazione dei risultati di gestione.

Art. 31

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica

1. Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica previsto dall'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 è confermato.

2. L' ammontare del fondo al 1 gennaio 2002 è quello consolidato al 31 dicembre 2001, in applicazione del CCNL del 20 settembre 2001, II biennio economico 2000 - 2001. In particolare sono confermate le previsioni:

   a) dell'art. 39, comma 4 lettera b) del CCNL 7 aprile 1999 (quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica) secondo quanto previsto dall'art. 7 , comma 1 lettera c) del presente contratto;

   b) dell'art. 39, comma 4 lettera d) del CCNL 7 aprile 1999 (risorse derivanti dal fondo relativo alle condizioni di lavoro dell'art 29 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico) ;

   c) dell'art. 3, comma 3, lettera a) del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico 2000- 2001 (RIA del personale cessato dal servizio).

3. A decorrere dal 1 gennaio 2002 e dal 1 gennaio 2003 il fondo deve essere rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul fondo stesso, incrementate e finanziate direttamente dal presente contratto nelle misure indicate nelle tabelle C e D.

4. Il fondo è, altresì, incrementato con decorrenza dal 1 gennaio 2003 con le seguenti risorse contrattuali:

   a) complessivi € 6,05 mensili per tredici mensilità, per dipendente in servizio alla data del 31 dicembre 2001, al netto degli oneri riflessi così ripartiti:

      - € 2,00 mensili per tredici mensilità, per tutti i dipendenti in servizio come sopra indicato, per dare attuazione all'art. 18;

      - € 4,05 mensili, per tredici mensilità, per tutti i dipendenti in servizio come sopra indicato, per dare attuazione all'art. 19, lettera d).

   b) della quota di risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32.

5. Il predetto fondo è, altresì, incrementato dalle risorse aggiuntive regionali :

   a) di cui all'art. 33 comma 1 secondo le misure stabilite dalla contrattazione integrativa a decorrere dal 1 gennaio 2002;

   b) a decorrere dal 1 gennaio 2003 del valore economico corrispondente all'importo degli aumenti dell'indennità professionale specifica prevista per il personale di cui all'art. 28, in misura pari al numero dei dipendenti interessati ;

   c) a decorrere dal 1 gennaio 2003 del valore corrispondente all'importo economico necessario per i passaggi dalla ctg D iniziale nel livello economico Ds del personale indicato nell'art. 19, comma 1 lettere b) e c). L'importo è calcolato tenendo conto delle modalità di inquadramento economico esplicitate nella medesima norma.

6. Ai fini dell'art. 19, comma 1 lett. a) per le sole aziende ed enti che non abbiano ancora attuato la prima applicazione dell'art. 12, comma 2 del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico – è confermato anche il finanziamento già disposto dalla medesima clausola.

7. Tutte le risorse assegnate al fondo del comma 1 dal presente contratto per il raggiungimento delle finalità dallo stesso previste, ai sensi dell'art. 39 comma 2 del CCNL del 7 aprile 1999 tornano al fondo alla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo avvenuta del personale che ne ha usufruito, fatto salvo - previa consultazione con i soggetti dell'art. 9 del CCNL del 7 aprile 1999 - quanto destinato al finanziamento degli artt.18 e 19, nonchè art. 12 del CCNL 20 settembre 2001- ove si confermino i posti in dotazione organica per i passaggi verticali interni.
8. Sono, altresì, confermate le clausole dell'art. 39 commi 5, 6, 7 e 8 del CCNL 7 aprile 1999. In particolare, con riguardo all'applicazione del comma 8, si richiamano le modalità stabilite all'art. 7 comma 1 lettera d) del presente contratto.

Art. 32

Risorse per la contrattazione integrativa

1. Con decorrenza 1 gennaio 2003 sono disponibili ulteriori risorse, pari a € 133,90 annue per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi, che residuano dall'applicazione dei tassi programmati di inflazione e non sono state utilizzate per l'incremento degli stipendi tabellari e per i fondi di cui agli artt. 29 e 31, comma 4, lettera a).Tali risorse sono destinate alla contrattazione integrativa che provvederà a ripartirle tra i fondi degli artt.30 e 31, garantendo un adeguato incremento del fondo della produttività.

Art. 33

Utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per la contrattazione integrativa

1. Dal 1 gennaio 2002, sono confermate le risorse aggiuntive pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 nonché le ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, già messe a disposizione dalle Regioni ai sensi dell'art. 38, comma 5 del CCNL 7 aprile 1999 come integrato dall'art. 4 del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico 2000 – 2001. Esse sono destinate ai fondi degli artt. 30 e 31, nella misura stabilita dalla contrattazione integrativa anche tenute presenti le modalità di utilizzo già attuate dalla precedente sessione contrattuale, nel caso in cui parte delle risorse siano state assegnate al fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 per trattamenti economici permanenti.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2003 le Regioni mettono a disposizione delle aziende ed enti un ulteriore ammontare di risorse pari allo 0,32% calcolato sul monte salari 2001 al netto degli oneri riflessi, allo scopo di raggiungere le seguenti finalità ritenute prioritarie nel processo di aziendalizzazione e sviluppo delle risorse umane:
   a) valorizzare le professionalità del personale del ruolo sanitario di cui all'art. 28, nella misura dello 0,12%;
   b) procedere nel percorso del riordino delle professioni sanitarie e dell'assistente sociale iniziato con la ridefinizione dei relativi profili e con le leggi n. 42 del 1999, n. 251 del 2000 e n 1 del 2002 mediante le progressioni previste dall'art. 19 comma 1 lett. b) e c), nella misura dello 0,17%;

c) nella misura dello 0,03% per cofinanziare la erogazione dell'indennità SERT di cui all'art. 27;

d) favorire il perseguimento di altre finalità strategiche ed obiettivi di salute e qualità dei servizi, collegati anche al piano sanitario regionale ed individuati da ciascuna Regione, con gli eventuali residui delle risorse di cui al presente articolo nel caso che quelle previste dalle lettere a), b) e c) non siano state totalmente utilizzate.

3. Per l'applicazione del comma 2, lettera a), entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, ciascuna azienda o ente invia alla propria Regione la relazione sulle risorse economiche occorrenti per il pagamento delle indennità di cui all'art.28 erogandone,comunque, il relativo importo ai dipendenti interessati dalla decorrenza fissata dalla clausola citata.

4. Per l'applicazione del comma 2, lettera b), entro il termine fissato dal comma 3 è inviata anche la relazione sulle risorse economiche occorrenti per i passaggi del personale di cui all'art.19 lettere b) e c), tenuto conto che per l'inquadramento economico dei dipendenti interessati vi è un parziale auto finanziamento mediante le fasce già attribuite al personale interessato. Nel frattempo dovrà essere garantito l'avvio di tutte le procedure necessarie per la rapida attuazione dei passaggi medesimi con garanzia dell'erogazione del nuovo trattamento economico da parte delle aziende ed enti, a procedure ultimate, secondo le decorrenze previste dalle norme di riferimento.

5. Le risorse per l'applicazione del comma 2, lettere a) e b) incrementano il fondo di cui all'art. 31. Quelle della lettera c) sono, invece, destinate al fondo dell'art. 29 per l'indennità SERT che è comunque erogata nel frattempo dalle aziende dalla decorrenza contrattuale. Quelle della lettera d) sono, invece, destinate ai fondi degli artt. 30 e 31 in base all'art. 7, comma 1 lettera a).

Art. 34

Norma di riequilibrio

1. Al fine di garantire un equilibrio tra i vari benefici economici contrattuali evitando duplicazioni, alla contrattazione integrativa è demandato il compito di dare priorità, nel conferimento delle fasce economiche, alle categorie e profili non direttamente destinatari delle disposizioni particolari del presente contratto, tra cui quelli apicali della categoria D, livello economico DS.

Art. 35

Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 24 hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul trattamento di quiescenza ordinario e privilegiato, diretto ed indiretto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità dell'art. 15, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
2. Il trattamento economico da prendere a base per il compenso del lavoro straordinario è quello di cui all' art. 34 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 39 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 , tenuto conto che, a far data dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa è conglobata nel tabellare.
3. I benefici economici risultanti dal presente contratto sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 2002- 2003.
4. Gli effetti del comma 1 si applicano anche all' indennità di cui all' art. 28 con decorrenza dal 1 gennaio 2003.
5. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art.24, comma 3 , non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

PARTE III

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 36

Norma Finale

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei sotto elencati contratti ivi comprese in particolare le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro e l'orario notturno nonchè l'art. 41, comma 4 del CCNL 7 aprile 1999:

   - CCNL del 1 settembre 1995, quadriennio 1994 – 1997 per la parte normativa e primo biennio 1994 1995 per la parte economica;
   - CCNL del 27 giugno 1996, relativo al II biennio economico 1996 – 1997;
   - CCNL integrativo del 22 maggio 1997;
   - CCNL 7 aprile 1999, quadriennio 1998 – 2001 per la parte normativa e I biennio 1998 – 1999 per la parte economica;
   - CCNL 27 gennaio 2000 per la formazione delle tabelle di equiparazione del personale delle ARPA a quello del comparto Sanità;
   - CCNL 18 ottobre 2000, sull'interpretazione autentica dell'art. 16, comma 9 del CCNL 1994 – 1997 del 1 settembre 1995;
   - CCNL 18 ottobre 2000 sull'interpretazione autentica dell'art. 44, comma 5 del CCNL 1994 – 1997 del 1 settembre 1995;
   - CCNL 20 settembre 2001 , relativo al II biennio economico 2000 – 2001;
   - CCNL del 20 settembre 2001, integrativo del CCNL del 7 aprile 1999.

Art. 37

Disapplicazioni

1. In relazione all'art. 23, comma 3 si conferma esplicitamente la disapplicazione dell'art. 49 del DPR 761 del 1979, dell'art. 63 del DPR 270 del 1987 e dell'art. 47, comma 2 del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001.

2. Altre disapplicazioni sono effettuate direttamente negli articoli dei singoli istituti ai quali si fa rinvio.

TABELLA *A*

Ex - Livelli	Fasce	AUMENTI mensili (in euro)	
		dal 1/1/2002	dal 1/1/2003
VIII bis	DS2	47,30	52,10
VIII	DS	43,90	48,30
VII	D	40,70	44,80
VI	C	37,50	41,20
V	BS	33,90	37,30
IV	B	32,70	36,00
III	A	30,20	33,30

Sviluppo della tabella A per fasce

Ex - Livelli	Fasce	AUMENTI mensili (in euro)	
		dal 1/1/2002	dal 1/1/2003
	DS5	52,20	57,50
	DS4	50,70	55,80
	DS3	49,20	54,10
VIII bis	DS2	47,30	52,10
	DS1	45,60	50,20
VIII	DS	43,90	48,30
	D5	47,60	52,40
	D4	46,20	50,90
	D3	44,90	49,40
	D2	43,50	47,90
	D1	42,20	46,40
VII	D	40,70	44,80
	C4	43,30	47,70
	C3	41,30	45,50
	C2	40,00	44,00
	C1	38,60	42,50
VI	C	37,50	41,20
	BS4	37,90	41,70
	BS3	36,70	40,40
	BS2	35,90	39,60
	BS1	34,90	38,50
V	BS	33,90	37,30
	B4	35,90	39,60
	B3	35,20	38,80
	B2	34,60	38,10
	B1	33,60	37,00
IV	B	32,70	36,00
	A4	32,90	36,30
	A3	32,40	35,70
	A2	31,90	35,10
	A1	31,10	34,20
III	A	30,20	33,30

TABELLA *B*

Prospetto 1
Trattamento economico iniziale a decorrere da 1/1/2002

Ex Posizione funzionale	Categoria	Trattamento tabellare iniziale annuo lordo da 1/1/2001 in lire (A)	Trattamento tabellare iniziale annuo lordo da 1/1/2001 in euro (B)	Incremento annuo da 1/1/2002 in euro (C)	Totale Tabellare iniziale in euro (D)	Valore comune delle indennità di qualificazione professionale in euro (E)	Nuovo trattamento economico iniziale annuo lordo da 1/1/2002 in euro (F)
I - II - III	A	13.413.000	6.927,24	362,40	7.289,64	114,65	7.404,29
IV	B	14.689.000	7.586,24	392,40	7.978,64	486,50	8.465,14
V	B livello super	16.329.000	8.433,22	406,80	8.840,02	114,65	8.954,68
VI	C	17.847.000	9.217,21	450,00	9.667,21	858,35	10.525,56
VII	D	20.435.000	10.553,80	488,40	11.042,20	858,35	11.900,55
VIII	D livello super	22.971.000	11.863,53	526,80	12.390,33	858,35	13.248,68

Nota: a decorrere dal 1° gennaio 2002, il trattamento economico iniziale di cui alla colonna F per il personale già di ex livello VIII bis (confluito nella categoria D, livello economico Ds) è pari ad € 14.024,66.I successivi valori stipendiali corrispondono al valore della fascia economica attribuita in azienda.

Prospetto 2
Trattamento economico iniziale a decorrere da 1/1/2003

Ex Posizione funzionale	Categoria	Trattamento tabellare iniziale annuo lordo al 31/12/2002 (A)	Indennità Integrativa Speciale al 31/12/2002 (B)	Incremento annuo da 1/1/2003 (C)	Totale Tabellare iniziale (D)	Valore comune delle indennità di qualificazione professionale (E)	Nuovo trattamento economico iniziale annuo lordo da 1/1/2003 (F)
I - II - III	A	7.289,64	6.237,77	399,60	13.927,01	114,65	14.041,66
IV	B	7.978,64	6.276,50	432,00	14.687,14	486,50	15.173,64
V	B livello super	8.840,02	6.319,88	447,60	15.607,50	114,65	15.722,16
VI	C	9.667,21	6.372,56	494,40	16.534,17	858,35	17.392,52
VII	D	11.042,20	6.446,42	537,60	18.026,22	858,35	18.884,57
VIII	D livello super	12.390,33	6.537,31	579,60	19.507,24	858,35	20.365,59

Nota: a decorrere dal 1° gennaio 2003, il trattamento economico iniziale di cui alla colonna F per il personale già di ex livello VIII bis (confluito nella categoria D, livello economico Ds) è pari ad € 21.164,37, ivi compreso il conglobamento dell'I.I.S. pari ad € 6.557,97. I successivi valori stipendiali corrispondono al valore della fascia economica attribuita in azienda.

TABELLA *C*

Prospetto 1

Categorie e posizioni economiche di sviluppo

(importi annui lordi a decorrere dall'1/1/2002)

Ds 13.248,68	*Ds1* 14.024,66	*Ds2* 14.801,67	*Ds3* 15.621,36	*Ds4* 16.300,94	*Ds5* 17.009,45
D 11.900,55	*D1* 12.572,90	*D2* 13.185,52	*D3* 13.793,15	*D4* 14.405,77	*D5* 15.031,99
C 10.525,56	*C1* 11.049,53	*C2* 11.657,16	*C3* 12.269,78	*C4* 13.170,73	
Bs 8.954,68	*Bs1* 9.431,49	*Bs2* 9.897,45	*Bs3* 10.229,32	*Bs4* 10.778,77	
B 8.465,14	*B1* 8.889,62	*B2* 9.330,80	*B3* 9.608,62	*B4* 9.939,29	
A 7.404,29	*A1* 7.782,81	*A2* 8.151,34	*A3* 8.370,12	*A4* 8.620,93	

Prospetto 2

Differenza annua tra le fasce

Ds 13.248,68	*Ds1* 775,98	*Ds2* 777,01	*Ds3* 819,69	*Ds4* 679,58	*Ds5* 708,51
D 11.900,55	*D1* 672,35	*D2* 612,62	*D3* 607,63	*D4* 612,62	*D5* 626,22
C 10.525,56	*C1* 523,97	*C2* 607,63	*C3* 612,62	*C4* 900,95	
Bs 8.954,68	*Bs1* 476,81	*Bs2* 465,96	*Bs3* 331,87	*Bs4* 549,45	
B 8.465,14	*B1* 424,48	*B2* 441,18	*B3* 277,82	*B4* 330,67	
A 7.404,29	*A1* 378,52	*A2* 368,53	*A3* 218,78	*A4* 250,81	

TABELLA *D*

Prospetto 1

Categorie e posizioni economiche di sviluppo

(importi annui lordi a decorrere dall'1/1/2003 comprensivi degli aumenti all'1.1.2002)

Ds **20.365,59**	*Ds1* **21.164,37**	*Ds2* **21.984,84**	*Ds3* **22.828,53**	*Ds4* **23.528,51**	*Ds5* **24.257,42**	*Ds6 (*)* **25.257,42**
D **18.884,57**	*D1* **19.576,12**	*D2* **20.206,74**	*D3* **20.832,37**	*D4* **21.462,99**	*D5* **22.107,21**	*D6 (*)* **22.907,21**
C **17.392,52**	*C1* **17.932,09**	*C2* **18.557,72**	*C3* **19.188,34**	*C4* **20.115,69**	*C5 (*)* **21.087,86**	
Bs **15.722,16**	*Bs1* **16.212,17**	*Bs2* **16.692,53**	*Bs3* **17.034,00**	*Bs4* **17.599,05**	*Bs5 (*)* **18.182,84**	
B **15.173,64**	*B1* **15.610,12**	*B2* **16.064,50**	*B3* **16.350,72**	*B4* **16.690,99**	*B5 (*)* **17.038,34**	
A **14.041,66**	*A1* **14.430,98**	*A2* **14.810,31**	*A3* **15.036,29**	*A4* **15.294,30**	*A5 (*)* **15.556,74**	

(*) A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto

Prospetto 2

Differenza annua tra le fasce

Ds **20.365,59**	*Ds1* **798,78**	*Ds2* **820,47**	*Ds3* **843,69**	*Ds4* **699,98**	*Ds5* **728,91**	*Ds6* **1.000,00**
D **18.884,57**	*D1* **691,55**	*D2* **630,62**	*D3* **625,63**	*D4* **630,62**	*D5* **644,22**	*D6* **800,00**
C **17.392,52**	*C1* **539,57**	*C2* **625,63**	*C3* **630,62**	*C4* **927,35**	*C5* **972,17**	
Bs **15.722,16**	*Bs1* **490,01**	*Bs2* **480,36**	*Bs3* **341,47**	*Bs4* **565,05**	*Bs5* **583,79**	
B **15.173,64**	*B1* **436,48**	*B2* **454,38**	*B3* **286,22**	*B4* **340,27**	*B5* **347,35**	
A **14.041,66**	*A1* **389,32**	*A2* **379,33**	*A3* **225,98**	*A4* **258,01**	*A5* **262,44**	

TABELLA *E*

VALORI ANNUI LORDI DELL' INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA DA CORRISPONDERE PER DODICI MENSILITA'

PROFILO	Valore annuo lordo indennità
addetto alle pulizie - fattorino - commesso - ausiliario specializzato	---
ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato)	278,89
operatore tecnico - coadiutore amministrativo – coadiutore amministrativo esperto	---
operatore tecnico specializzato – operatore socio sanitario	---
operatore tecnico coordinatore	483,40
massofisioterapista – massaggiatore	516,46
Puericultrice	640,41
infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	764,36
massofisioterapista-massaggiatore esperto	516,46
puericultrice esperta	640,41
infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso esperto	764,36
assistente amministrativo - programmatore - assistente tecnico	---
operatore tecnico specializzato esperto (1)	---
collaboratore prof. sanitario (esclusi i profili di cui al punto successivo) - assistente religioso - collaboratore professionale assistente sociale - collaboratore amministrativo professionale – collaboratore tecnico-professionale	---
collaboratore professionale sanitario : a) infermiere - infermiere pediatrico - assistente sanitario – ostetrica b) tecnico sanitario di radiologia medica	 433,82 1.239,50
collaboratore prof. sanitario esperto (esclusi i profili di cui al punto successivo) - collaboratore amministrativo professionale esperto – collaboratore tecnico-professionale esperto - collaboratore professionale assistente sociale esperto	---
collaboratore professionale sanitario esperto: a) ex operatore professionale dirigente; b) tecnico sanitario di radiologia medica	 340,86 1.239,50

(1) Fatto salvo quanto previsto all'art. 18, comma 6.

N.B. La presente tabella sostituisce la tabella F allegata al CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio economico 2000-2001, ai sensi dell'art. 28, comma 3 del presente contratto.

ALLEGATO 1

Il presente allegato sostituisce con riferimento alla categoria C la declaratoria e la descrizione dei profili e dei requisiti del personale della medesima categoria di cui all'allegato 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

CATEGORIA C

DECLARATORIA

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Appartengono, altresì, a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche e pratiche nonchè esperienza professionale e specialistica maturata nel sottostante profilo unitamente a capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

PROFILI PROFESSIONALI

Personale del ruolo sanitario

Puericultrice esperta : svolge le funzioni previste dagli artt. 12-14 RD 19 luglio 1940, n. 1098.

Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso esperto: svolgono le funzioni previste , rispettivamente, dall' art. 6 DPR 14 marzo 1974, n. 225 e successive modificazioni ed integrazioni

e dall' art. 24 RD 16 agosto 1909, n. 615 e successive modificazioni ed integrazioni

Massaggiatore o massofisioterapista esperto: svolgono le funzioni, rispettivamente, previste dall' art. 1 RD 31 maggio 1928, n. 1334 e successive modificazioni ed integrazioni e dall' art. 1 legge 19 maggio 1971, n. 403 e successive modificazioni. ed integrazioni

Per tutte le figure sopradescritte i contenuti delle funzioni sono integrati dalle specifiche della declaratoria legate all'esperienza professionale. I profili di infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di corso, di massaggiatore e di massofisioterapista esperti rimangono profili ad esaurimento.

Personale tecnico

Assistente tecnico

Esegue operazioni di rilevanza tecnica riferite alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, curando la tenuta delle prescritte documentazioni, sovrintendendo alla esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, alla predisposizione di capitolati, alle attività di studio e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche.

Programmatore

Provvede, nell'ambito dei sistemi informativi, alla stesura dei programmi, ne cura l'aggiornamento, la manutenzione ivi compresa la necessaria documentazione ;garantisce, per quanto di competenza, la corretta applicazione dei programmi fornendo informazioni di supporto agli utenti ; collabora a sistemi centralizzati o distribuiti sul territorio.

Operatore tecnico specializzato esperto

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, oltre ad eseguire gli interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse, svolge attività particolarmente qualificate che presuppongono specifica esperienza professionale maturata nel sottostante profilo di Bs.

Personale amministrativo

Assistente amministrativo

Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse - anche mediante l'ausilio di apparecchi terminali meccanografici od elettronici o di altro macchinario - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

MODALITÁ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA C :

- <u>dall'esterno</u>: mediante pubblico concorso;
- <u>dall'interno</u>: ai sensi dell'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999.

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA C:

- <u>dall'esterno</u>:

- per il profilo della puericultrice esperta, oltre al requisito professionale previsto dalla legge istitutiva del profilo, cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs in aziende ed enti del SSN;
- per il profilo di assistente tecnico, il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività;

- per il profilo di programmatore, il possesso del diploma di perito in informatica o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto;
- per l'operatore tecnico specializzato esperto cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo di Bs nelle aziende o enti del SSN ovvero in profilo equipollente in altre pubbliche amministrazioni o in imprese private, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici dai requisiti richiesti per l'accesso nel relativo profilo in Bs;
- per il profilo di assistente amministrativo, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

• dall'interno:

- per il profilo di puericultrice esperta, i medesimi requisiti per l'accesso dall'esterno;
- per i profili di infermiere generico, di infermiere psichiatrico con un anno di corso, di massaggiatore e di massofisioterapista esperti, trattandosi di profili ad esaurimento, l'accesso è solo dall'interno. I requisiti professionali sono quelli previsti dalle norme istitutive dei profili unitamente a cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs;
- per il profilo di assistente tecnico, il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività. Nei casi in cui il diploma non sia abilitante, è richiesto il possesso: del diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda o ente - per il personale proveniente dalla categoria B, livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale;
- per il profilo di programmatore, il possesso del diploma e/o titoli professionali richiesti per l'accesso dall'esterno o - in mancanza - il possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto unitamente ad esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda o ente - per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale;
- per il profilo di operatore tecnico specializzato esperto, il possesso degli stessi requisiti per l'accesso dall'esterno;
- per il profilo di assistente amministrativo, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado ovvero, in mancanza, il possesso del diploma di istruzione secondaria di 1° grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni maturata nel corrispondente profilo della categoria B per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.

ALLEGATO 2

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

(Decreto 28 novembre 2000)

Articolo 1
Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici – escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato – si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 165 del 2001, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'articolo 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 165 del 2001.

Articolo 2
Principi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli

dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed Enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Articolo 3
Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Articolo 4
Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Articolo 5
Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando: a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado

o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Articolo 6
Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Articolo 7
Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Articolo 8
Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Articolo 9
Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Articolo 10
Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Articolo 11

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Articolo 12
Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Articolo 13
Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N 1

In relazione all'art. 3 le parti, ove leggi successive intervengano in materie del rapporto di lavoro disciplinate dal presente contratto, si riuniranno per valutare l'impatto della sopraggiunta normativa ai fini dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N 2

In relazione all'art. 4, comma 2, punto VII del CCNL 7 aprile 1999, le parti precisano che tra le disattivazioni sono compresi anche i processi di esternalizzazione dei servizi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

In ordine all'art.6, le parti confermano la distinzione tra la fruizione delle prerogative sindacali, che discende dall'ammissione alla contrattazione nazionale ed è un diritto tutelato dal CCNQ del 7 agosto 1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001, indipendentemente dalla firma dei contratti quadro o di comparto, mentre, invece, il diritto di partecipazione alla contrattazione integrativa discende dalla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di categoria. Tale ultima materia in armonia con il d.lgs. n. 165 del 2001 è tuttora disciplinata dall'art. 9 del CCNL 7 aprile 1999, che è stato riconfermato dal presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.4

Con riferimento all'art. 7 comma 3, le parti confermano che le organizzazioni sindacali cui si riferisce l'art. 6, comma 4 del CCNL 7 aprile 1999 sono quelle firmatarie del presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In relazione agli artt. 13 e 15, le parti concordano che la disapplicazione dell'art. 15 della legge n.55 del 1990 operata dal T.U. n. 267 del 2000 riguardante le disposizioni delle autonomie locali attiene a quel settore. Peraltro la disposizione disapplicata è riassunta nel medesimo Testo Unico per i dipendenti del relativo comparto a riprova della volontà del legislatore di mantenerne la sua permanenza nell'ordinamento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Con riferimento all'art.20, dato il carattere sperimentale della formazione continua, le parti concordano che, con riguardo all'art. 16 quater del d.lgs 502 del 1992 le aziende ed enti – in mancanza dei contratti collettivi cui è demandata la specifica disciplina- non possono intraprendere iniziative unilaterali per il personale che non abbia conseguito nel triennio il minimo di crediti formativi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Con riferimento all'art. 23, comma 3 il richiamo al D.P.R. 20 aprile 1994, n. 349 deve intendersi ora riferito al D. P. R. 29 ottobre 2001, n. 461, non ancora vigente all'atto della norma il cui testo si riproduce a titolo di interpretazione autentica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti prendono atto, ai fini della vertenza disciplinata dall'art. 32 comma 13 della legge 449 del 27 dicembre 1997, della nota n. 6180/11 del 16 dicembre 1999, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indicazioni sulle modalità applicative per la soluzione degli eventuali casi ancora in contestazione cui si riferisce la norma di legge.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti assumono l'impegno di avviare, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, il confronto per l'esame del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali predisposto dall'ARAN.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.10

Le parti, con riferimento alle prestazioni aggiuntive rese dal personale del ruolo sanitario indicato nell'art. 1, commi 2 e 3 della legge n. 1 del 2002, essendo assimilate a lavoro subordinato, ai fini fiscali e contributivi, ritengono che esse debbano essere assoggettate al regime contributivo obbligatorio per essi previsto dalle vigenti disposizioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.11

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni contrattuali raggiunte realizzano un delicato bilanciamento tra i rispettivi interessi, tenuto conto delle quantità finanziarie a disposizione delle parti e avuto riguardo all'esigenza di equilibrio rispetto ad altre conclusioni contrattuali già realizzate nel settore pubblico. Conseguentemente le parti concordano che, nel caso in cui le conclusioni contrattuali che si realizzeranno nelle aree della dirigenza del comparto della Sanità fossero incoerenti con i principi di cui sopra e comportassero soluzioni difformi rispetto agli istituti contrattuali comuni, fatte salve le specificità proprie di tali aree, esse si incontreranno per discuterle ed armonizzarle con quelle del presente contratto, ivi compresi gli effetti di ricaduta sul personale del comparto dell'attività libero professionale intra moenia della dirigenza sanitaria.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Le parti si danno reciprocamente atto che si riuniranno per valutare congiuntamente, nel più generale ambito definito dalla legge 42 del 1999, gli effetti dell'eventuale proroga dell'attuale normativa contenuta nella legge n. 1 del 2002 in materia di prestazioni aggiuntive del personale delle professioni sanitarie, entro tre mesi dalla proroga stessa. Ciò al fine di promuovere nelle competenti sedi ogni iniziativa idonea alla definizione delle modalità di esercizio della suddetta attività per garantirne la finalizzazione ad obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi prestati, di adeguamento all'innovazione ed evoluzione organizzativa aziendale, nonchè alla valorizzazione dell'autonomia professionale definita dalla recente normativa sulle professioni sanitarie.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti, con riferimento all'art. 34, ritengono che tra i destinatari della norma debbano essere presi in considerazione, tra gli altri, in particolare i dipendenti appartenenti ai vari profili della categoria D, livello economico Ds appartenenti ai ruoli sanitario, tecnico ed amministrativo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Si conferma quanto già affermato con la dichiarazione n. 13 del CCNL integrativo 20 settembre 2001 in ordine a quanto previsto dal Decreto Ministeriale 2 aprile 2001.

DICHIARAZIONE A VERBALE FIALS/CONFSAL
(da allegare al CCNL PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002/2003)

La **FIALS/CONF.SAL** ritiene superato e vetusto l'attuale calcolo dell'inflazione programmata sulla quale viene determinato l'aumento del monte salario complessivo dei lavoratori, poiché non tiene conto che in minima parte del reale innalzamento del costo della vita e dei beni di prima necessità.
Peraltro, nel dichiarare la propria insoddisfazione per il sistema di calcolo usato per gli aumenti della retribuzione di base e delle varie indennità che fanno parte della retribuzione variabile esprime anche le più ampie riserve sugli istituti normativi che regolano il rapporto di lavoro.

La **FIALS/CONF.SAL** prende atto del nuovo ruolo assunto dalle Regioni in materia di poteri d'indirizzo e di gestione dei fondi destinati alle ASL e Aziende Ospedaliere per il personale del Servizio Sanitario Regionale.
A tale proposito dichiara, che le medesime Regioni, quando intendano assumere direttamente i compiti attribuiti ai "datori di lavoro", devono obbligatoriamente darne preventiva comunicazione e attivare le procedure di concertazione con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, prima di deliberare interventi che coinvolgono gli interessi dei lavoratori del settore e l'applicazione degli istituti normativi ed economici del CCNL del Comparto della Sanità.

La **FIALS/CONF.SAL** nella continua azione sindacale sin qui portata avanti e le proposte inviate all'ARAN, rivendica quanto segue:

1. **l'AUSILIARIO SOCIO SANITARIO** e il **COMMESSO** con 3 anni di anzianità al 31/12/2002 doveva essere ricollocato nella categoria B;
2. il **COADIUTORE AMMINISTRATIVO** con 3 anni di anzianità al 31/12/2002 doveva essere ricollocato nella categoria C;
3. **l'ASSISTENTE AMMINISTRATIVO** con 3 anni di anzianità al 31/12/2002 doveva essere ricollocato nella categoria D;
4. l'automatismo del passaggio da D a Ds del personale amministrativo
5. **la CATEGORIA della VICEDIRIGENZA** doveva essere inserita tra i nuovi profili, in alternativa, la valutazione di un inserimento di detta categoria nel sistema classificatorio del personale doveva essere oggetto di specifica clausola contrattuale da esaminare nella commissione paritetica.

Tali passaggi di categoria dovevano essere programmati nell'ambito delle procedure
previste per gli investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione Aziendale, dove era anche possibile estendere **l'Indennità di Coordinamento** ai profili professionali di **COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE e COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE ESPERTO.**
Roma 19/04/2004

Federazione Sindacati Indipendenti

DICHIARAZIONE A VERBALE

La FSI nel prendere atto della formulazione dell'art. 7, Coordinamento Regionale, dell'ipotesi del CCNL comparto sanità sottoscritta in data odierna, formula espressa riserva relativamente alla formulazione dell'articolo in quanto ritenuto sbilanciato: infatti, a fronte di un forte potere di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa delle materie trattate in capo alle Regioni, le medesime hanno come unico obbligo la semplice informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Roma li 25/11/2003

La Segreteria Nazionale

Federazione Sindacati Indipendenti

DICHIARAZIONE A VERBALE

La FSI nel prendere atto della formulazione dell'art. 19, dell'ipotesi del CCNL comparto sanità sottoscritta in data odierna, formula espressa riserva relativamente al comma 1 lettere b) e c) in quanto personale di pari profilo professionale, della medesima categoria e con le stesse indennità viene trattato diversamente discriminando in base alla data di ricognizione delle funzioni.

FSI dichiara inaccettabile il diverso trattamento giuridico e di carriera fra personale nelle medesime condizioni professionali.

Lo stesso comma, poi non tutela in alcun modo il personale che nel frattempo si è sottoposto a valutazione mediante regolare selezione, così come previsto dalle vigenti norme contrattuali in materia di passaggi di categoria, che per effetto di queste nuove norme si vedrà sorpassato per effetto degli odierni perversi automatismi.

Quanto sopra trova ulteriore conferma nel fatto che il restante personale sanitario, il personale del ruolo tecnico ed il personale del ruolo amministrativo, per avanzamenti di categoria deve necessariamente sottoporsi a selezione.

Roma li 25/11/2003

La Segreteria Nazionale

04A04463

GIANFRANCO TATOZZI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(G403069/1) Roma, 2004 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

* 4 5 - 4 1 0 3 0 2 0 4 0 6 1 5 *

€ **3,20**